

PROYECTO DE REFORMA.....

Tampoco podrá el patrono tomar ninguna otra forma de represalias, como cambiar de tarea a sus empleados y obreros u otras semejantes. Si tales represalias se produjeran, el juez o alcalde respectivo las sancionará, según su gravedad, con multas de cien a mil colones en cada caso y con la inmediata reparación del daño causado.

Artículo Cuarto: Agregar un inciso al Artículo 56 que a la letra diga:

f) Por centro de producción se entenderá a juicio del sindicato demandante, tanto una finca como un grupo de fincas; un taller, una fábrica, como varios talleres o fabricas de una empresa; una línea de autobuses como varias líneas de una misma empresa; un departamento como varios departamentos de una misma empresa. Al efecto, al presentar su demanda, el sindicato precisará claramente el "centro de producción" que desea afectar con la convención colectiva.

Artículo Quinto: Derogar los artículos 363 y 369 del Código de Trabajo y establecer en su lugar un nuevo artículo 368 que a la letra diga:

Artículo 368.— No será permitida la huelga en servicios cuya prescindencia pueda causar daño grave a la salud pública, como en las clínicas y hospitales, la higiene, etc.

Artículo Sexto: Refórmase el artículo 371 para que a la letra diga:

Artículo 371.— Si los Tribunales de Trabajo declaran legal la huelga, el patrono pagará los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan estado en huelga.

Artículo Séptimo: Reformar el inciso c) del artículo 366 para que a la letra diga:

c) Constituir por lo menos el cincuenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate. Es entendido que en el porcentaje se tomará en cuenta a los aprendices que devenguen salarios cualquiera que sea su monto, excluyendo para el porcentaje los socios que trabajen en la empresa, a los jefes, a los mandadores, encargados y a todas aquellas personas que actúen como intermediarios del patrón o de sus representantes.

Artículo Octavo: Refórmase el artículo 500 para que a la letra diga:

Artículo 500.—Cualquier número de trabajadores de una fábrica, taller, finca, empresa o centro de producción, puede plantear un Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, cuando se produzca una cuestión susceptible de provocar el conflicto nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provisto de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

Artículo Noveno: Refórmase el artículo 514 para que a la letra diga:

Artículo 514.— Los delegados de cualquiera que sea el número de trabajadores que hayan planteado un Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, pueden pedir el arbitraje obligatorio. Todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación servirán de base para el juicio correspondiente.

Artículo Décimo: Refórmase el artículo 505 para que a la letra diga:

—(Viene de la Pág. seis)

Artículo 505.— Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego, de peticiones, el Juez o Alcalde de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, que está obligada a nombrar dentro de las próximas veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista por el Artículo 500 y que sus miembros deben cumplir la obligación que señala el párrafo segundo del artículo anterior. Bajo la prevención de que la negativa a nombrar su delegación, se tendrá por agotada la conciliación, quedando la delegación obrera con el derecho de pedir la declaratoria de huelga legal.

Artículo Undécimo: Agrégase al Artículo 277 del Código de Trabajo un párrafo que dice:

El trabajador que desempeñe el cargo de miembro de la Junta Directiva o Comité Central Ejecutivo de un sindicato, federación, confederación, o sea miembro de un comité provincial, cantonal, de distrito, taller, fábrica, departamento, finca o centro de trabajo no puede ser destituido de su trabajo en la empresa mientras no dé lugar al rompimiento del contrato por causa justa conforme al Artículo 81 de este Código. Para justificar el despido de un activista sindical debe levantarse sumariamente un expediente de despido por un Inspector de Trabajo. La resolución del Inspector de Trabajo en contra del trabajador no significa la pérdida del derecho del activista sindical a ser reinstalado en su trabajo por resolución judicial, si prueba en el respectivo juicio que no hubo causa para ser despedido.

Artículo Doceavo: Agrégase al artículo 270 del Código de Trabajo un párrafo que dice:

La calificación de la legalidad o ilegalidad de las actividades de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes es atribución exclusiva de las autoridades de trabajo y de los tribunales de trabajo.

Artículo Décimo Tercero: Refórmase el artículo 67 del Código de Trabajo para que a la letra diga:

Artículo 67.— Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo, pero antes de ser aprobado los trabajadores afectados o su sindicato pueden discutir el reglamento y hacer las objeciones del caso ante la Inspección General de Trabajo, dentro de los treinta días de haberse puesto en su conocimiento dicho reglamento, y en caso de que esta autoridad administrativa no tome en cuenta las observaciones de los trabajadores o de su sindicato podrá plantearse recurso de apelación ante el Juzgado o Alcaldía de trabajo correspondiente.

Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrón del reglamento de trabajo.

El reglamento de trabajo se imprimirá en carácter fácilmente legible y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos sitios más visibles del lugar del trabajo.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa.....

Por la Confederación General de Trabajadores Costarricenses,

GONZALO SIERRA CANTILLO
Secretario General